VOS DROITS

Congés payés
Mode d'emploi

Chaque année, tous les salariés ont droit à des congés payés, quelles que soient leur durée de travail (temps plein ou temps partiel), leur ancienneté ou la nature de leurs contrats (CDI, CDD).

Les congés payés (CP) doivent permettre au salarié de se reposer de son travail. L'employeur est donc tenu d'accomplir les démarches nécessaires pour que le salarié puisse bénéficier effectivement de ses jours de repos. À défaut, le salarié empêché par l'employeur de prendre ses congés pourra obtenir des dommages-intérêts.

QUELLES SONT LES PÉRIODES DE CONGÉS ?

Les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois effectivement travaillé, soit 30 jours par an (ou 2,08 jours ouvrés de CP, soit 25 jours par an) au cours d'une période de référence qui va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Ainsi, les congés acquis par un salarié entre le 1er juin 2014 et le 31 mai 2015 peuvent être pris à compter du 1er mai 2015 : le congé principal (d'une durée minimale de 2 semaines et de 4 semaines au plus) doit être posé entre le 1er mai le 31 octobre 2015. Les jours restants sont pris entre 1er novembre 2015 et le 30 avril 2016.

> L'employeur doit accomplir les démarches nécessaires pour que le salarié puisse bénéficier de ses congés payés. À défaut, le salarié pourra obtenir des dommages-intérêts.

COMMENT LES DATES DE CONGÉS SONT-ELLES FIXÉES ?

C'est en principe l'employeur qui fixe l'ordre des départs en congés. Cet ordre est fixé après avis des délégués du personnel, en tenant compte de la situation de famille des salariés, de leur ancienneté et de leurs activités chez un ou plusieurs autres employeurs. Les salariés conjoints ou pacsés travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

En pratique, le salarié propose à son employeur les dates de congé qu'il souhaite prendre. L'employeur reste libre d'accepter ou de refuser, sauf abus de droit, en tenant compte des contraintes d'activité de l'entreprise.

L'employeur doit informer les salariés de leur date de départ en congé au moins un mois avant leur départ. Une fois fixées, les dates de départ ne peuvent plus être modifiées moins d'un mois avant la date initialement prévue, sauf circonstances exceptionnelles (redressement judiciaire...). Le salarié ne peut donc pas se voir imposer des jours de congé si l'employeur ne respecte pas ce délai de prévenance. *

Anne Partouche

Congés payés et maladie du salarié

Si la maladie du salarié survient avant son départ en congé, il conserve son droit à congé[1], y compris lorsque son arrêt de travail se termine après l'expiration de la période de prise des congés, c'est-à-dire au-delà du 30 avril[2]. Si la maladie du salarié survient alors qu'il est déjà en congé, le salarié ne peut pas exiger le report des jours de congé dont il n'a pas pu bénéficier du fait de sa maladie[3]. Mais, dans ce cas, le salarié perçoit à la fois les indemnités journalières de Sécurité sociale et l'indemnité de congés payés. En revanche, l'indemnité conventionnelle de maladie n'est pas due. Toutefois, la position de la Cour de cassation est en contradiction avec la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne qui a jugé sur ce point que le salarié ne devait pas perdre le bénéfice de son droit à congé[4]. Une évolution est donc à attendre... *

1. Cass. Soc. 16/02/1999, n° 96-45364.
2. Cass. Soc. 24/02/2009, n° 07-44488.
3. Cass. Soc. 08/11/1984, n° 82-42372.
4. CJUE 21/06/2012, aff. 78/11.